

THE PLANNING AND IMPLEMENTATION COMMISSION

UCCSS THROUGH CO-OPERATION

Jim T. Newnham, Chairman

Robert A. L. Thomas, Executive Director



Ontario

January, 1986

Vol. 2, No. 5

In This Issue:

- Transfer of Personnel - How It's Working
- Innovative Solutions to the Problem of Teacher Surpluses
- Memorandum of Agreement Between the Sault Ste. Marie Boards
- Commission Policies

SAULT STE. MARIE BOARDS' AGREEMENT ON TRANSFER OF PERSONNEL - HOW IT'S WORKING

Brief reference was made in the October 1985 Success Through Co-operation to the agreement (reprinted elsewhere in this issue) on the transfer of personnel reached by the Sault Ste. Marie boards. Now that the first staff transfers have taken place, how is the accord working in practice?

As in agreements reached by other boards, a formula was established to determine the number of board of education teachers to be hired by the RCSS board. The ratio in the Sault agreement is one staff member for every 16.05 students. A key question that follows from this concerns whether, and how much, to regulate which teachers will seek positions with the RCSS board. In the Sault Ste. Marie agreement, both boards opted to make this aspect of the process entirely voluntary, a decision encapsulated in Clause 2.4: "The Boards recognize that both systems must remain viable in terms of staffing and to this end the Separate Board will attempt to achieve a reasonable balance in terms of experience and seniority in selecting staff."

In practical terms this means the door is open for tenured teachers with the board of education to apply for jobs in the separate

system. The voluntary transfer of tenured teachers opens up positions with the board of education and benefits teachers with less security of tenure. It also gives both boards a better chance of achieving a balance between experience and youth on their staffs.

Board of education Director George G. Gordon and RCSS board Director J. R. Cameletti agree that allowing voluntary transfers is better than restricting transfers to those teachers most vulnerable to redundancy. "As a board," says Mr. Gordon, "we wanted to avoid having our younger teachers forced out. We thought it would be best for both systems if the teachers who most wanted to transfer were able to do so." Mr. Cameletti concurs: "The voluntary clause was liked by all parties. Morale is better if everything is voluntary."

Everyone recognizes that the real test of any accord is how well it actually works. So far, the decision to adopt the voluntary approach appears to have been the right one. Of the five teachers hired from the board of education by the RCSS board this



George G. Gordon, Director of Education and Secretary, Sault Ste. Marie Board of Education



J. R. Cameletti, Director of Education and Secretary-Treasurer for the Sault Ste. Marie RCSS Board

year, one, with 21 years' teaching experience, has considerable seniority, and two others have taught for more than 12 years with the board of education. (In all, ten teachers applied for the five jobs advertised by the RCSS board.)

For Ray Refcio, the most senior of the five teachers, the decision to apply to the RCSS board was not made lightly. His motives were career-related; concern about redundancy was not a factor. For about six years, Mr. Refcio had been contemplating a move from business teaching into guidance and had taken numerous courses to improve his qualifications in the new area. The move to the RCSS board -- as a guidance counsellor at Mount St. Joseph College -- reflects his changing professional interests. Another major factor in his decision was the guarantee of seniority provided in the memorandum of agreement. It could be said that the agreement actually facilitated the process of career development for Ray Refcio.

To a lesser degree the same is true for Robin Boston-Marinelli, now teaching art and guidance at Mount St. Joseph College, and for Mary Coulterman, who is teaching English and anticipating an opportunity to move into guidance at St. Mary's College. Mrs. Boston-Marinelli has 13 years' teaching experience, 12 of them with the Sault Ste. Marie Board of Education, while Mrs. Coulterman has 14 years' experience. Mrs. Boston-Marinelli is also qualified in accounting and secretarial subjects. She made the move primarily to

reduce her secretarial and accounting teaching and to focus on guidance and art. Mrs. Coulterman also felt that the opportunity to work in guidance might come more quickly with the separate system, although concern about job security did play a part in her decision.

The transition for these teachers appears to have been a smooth one. "I would highly recommend the move," says Robin Boston-Marinelli. "Since transferring, many of my reservations have vanished. I now feel that teachers need have no hesitation about making the move."

Any concerns they may have had about their reception by teachers in the separate system have also proved unfounded. "The staff have been wonderful," says Mrs. Boston-Marinelli. "I have been included in everything, and the teachers here have made a special effort to make me feel welcome. They helped make the transition a smooth one, and I am grateful, because it was initially a source of anxiety to me. Relationships with colleagues are absolutely crucial." Mary Coulterman, too, found the staff "more than receptive" and "very helpful". The biggest adjustment for her was getting used to an all-boys school.

The principals' reactions to their new staff members (three hired at Mount St. Joseph College and two at St. Mary's College) are warm and enthusiastic. "We're lucky to have them," says Sister Anna Cosgrove, Principal of Mount St. Joseph College. "They fit in beautifully and have complemented our present staff very well." Father Leo Campbell, Principal of St. Mary's College, concurred: "I have been very impressed with their qualifications and how they are carrying out their duties. They have made friends very quickly with the other members of staff, and they are very willing to be helpful, to go the extra mile." Both principals also emphasize how important the voluntary nature of these transfers has been.

The first phase of the transition in Sault Ste. Marie seems to be working well, and the connection between the hopeful outlook and the terms of the memorandum of agreement seems clear.

PLANNING AND IMPLEMENTATION COMMISSION POLICY ON PUPIL ADMISSION

- Roman Catholic separate school boards are expected to have a positive policy regarding the admission of non-Roman Catholic pupils consistent with Commission policy.

INNOVATIVE SOLUTIONS TO THE PROBLEM OF TEACHER SURPLUSES

During its first year, the Planning and Implementation Commission established a policy that teachers displaced as a result of enrolment shifts caused by extension become the responsibility of the RCSS board. The movement of pupils from a public to a Roman Catholic system would require the transfer of a proportionate number of jobs. Board employees who transfer maintain their contract status, seniority, and salary, and continue to accumulate seniority.

Nonetheless, some employees will prefer to remain in the public system, and boards have introduced various provisions to soften the impact of declining enrolment. In examining some of these provisions, this article may assist both public and separate school boards to create employment opportunities.

In the 1970s, Ontario classrooms were severely affected by a decline in enrolment. As a result, school boards and teachers' federations were confronted with problems of teacher redundancy, low job mobility, and plunging staff morale.

Some of the solutions they devised have helped to cushion the impact of the funding extension to Roman Catholic separate school boards and the resultant loss of students from some public secondary schools. These solutions included early retirement incentives, deferred salary leaves ("four over five" plan), provisions for job sharing, and educational or other forms of leave with partial salary. Although these measures would have been vital in any case, the decision to extend provincial support to Roman Catholic secondary schools has intensified the need for them. Without these measures, staff displacement would be much more acute than it is.

The existence of these initiatives has enabled some school boards to find places for teachers who would otherwise have become redundant. Profiles of typical initiatives can be developed from information collected by the Education Relations Commission (ERC).

Early Retirement Incentives Popular

The ERC's analysis of 174 collective agreements for 1982-83, for example, revealed that 37, or 21.3% contained early retirement incentive plans, 23 of them in the secondary panel. Most frequently, early retirement was available to teachers or administrators who were 55 years of age or older, had taught ten years or more with the

board, and had reached the maximum of their salary category. Maximum incentives varied from \$9 000 to \$25 000. The most frequent maxima were \$20 000 (ten agreements) and \$10 000 (eight agreements).

Early retirement incentives were initiated in Ontario by the Lakehead Board of Education, which also pioneered the "four over five" program. The first plans guaranteed retirees 20 days' work a year at a daily rate of \$250, or \$5 000 annually. According to Jim Black, Lakehead's Superintendent of Staff Services, the latest collective agreement has sharply increased the incentive: a teacher or administrator who is 55, at his or her salary maximum, and with ten years' experience at Lakehead can retire with a payment of 40% of their current salary. The amount decreases by 4% a year to zero at age 65.

The Windsor Board of Education, which has suffered sharp enrolment drops in recent years, has devised a number of incentives for early retirement. Tom Wear, Superintendent of Operations (who, incidentally, is retiring next June himself), described the board's plan to give teachers with ten years' service with the board a choice of payments varying with time of retirement.

"In the elementary panel, teachers who are at least 55 and are eligible for a full pension can retire with a payment of \$10 000 if they do so in the first year of eligibility, or with \$5 000 in the second year. In either case, they must be at or under age 60," Mr. Wear explained. "Teachers not covered by a full pension can receive \$10 000 if they retire at or before age 60, and those eligible for a full pension after age 60 but before 63, can receive \$5 000 if they retire as soon as they are eligible. Secondary school teachers who are 55 and eligible for a 70% pension have similar opportunities available to them. Last year we had ten early retirements in the secondary panel alone."

Windsor also offers the "four over five" plan, whereby teachers take a reduced salary, usually 80% of their previous salary, for each of four years, defer the amount unpaid until the fifth year, and then have a year free for such activities as study or travel.

"This plan, always fairly healthy, is growing more popular," Mr. Wear said. "Approximately 40 of our teachers are on it. The plan has definitely helped us deal with teacher redundancy by opening job opportunities."

Lakehead Board Pioneered "Four over Five" Plan

The Lakehead Board of Education launched the "four over five" plan (now called

"deferred salary leave") in the late 1970s to make room for surplus staff and encourage mobility in the system. More than 100 staff members have taken leave either this year or in past years, and at present Lakehead has 134 elementary and secondary school staff members enrolled in the plan.

"The board permits variations in the duration of the plan, even up to nine over ten, and in the percentage of salary deferred," explained Louise Wright, Administrative Assistant to Mr. Black. "Most teachers choose the four over five, however, taking one year off at 80% of their salary. Their benefits remain unaffected during the four years, but they pay their own during the fifth. The openings created by the plan are offered first to teachers declared surplus, who are hired for one-year assignments and acquire seniority in the process. In addition, the Teachers' Superannuation Commission allows those on leave to continue payments into the fund."

Mr. Black said the Lakehead board views the leave plan very positively: "Staff members return refreshed, and meanwhile the openings have brought new blood into the system. Since the average age of our teaching staff is about 40, mobility and renewal assume a special importance. All in all, the plan encourages growth and revitalization."

The Lakehead board also offers educational leave equivalent to a sabbatical, which permits six teachers per panel to study for a year while receiving 75% of salary (amount determined by dividing Full Time Equivalent by ten).

Although current data on the number of Ontario boards offering deferred leave are unavailable, an analysis conducted by ERC in 1980-81 of 130 agreements showed that 47, or 36.2% provided for some form of it.

Job-Sharing a Recent Initiative

Another, more recent measure is the encouragement of job-sharing. Beginning with the 1982-83 school year, the Teachers' Superannuation Act permitted people employed in education to share a position while contributing to the fund as if they were employed full-time. During 1984-85 and 1985-86, a total of about 1 750 persons took part in job-sharing schemes in Ontario school systems.

One board of education that experienced decreased enrolment and devised several plans to avoid laying off teachers was the Eastern Ontario board of Stormont, Dundas and Glengarry (SDG). Its secondary school enrolment peaked in 1977 at 9 330, but by this year it had dropped to 7 400. Nevertheless, only two or three teachers had to be laid off, according to the Director of

Education, Rosaire Léger.

"When the numbers told us we were going to have surplus teachers, we set out to devise leave plans in which the negative elements would be eliminated," Mr. Léger said. "We strove to minimize anxiety about security and loss of seniority, and tried to create an aggressive leave plan that would open up jobs, increase mobility, and boost teacher morale."

SDG teachers who share a position receive full fringe benefits and accumulate full seniority. Teachers can retire at age 55, in both panels, with a bonus payment of \$15 000; the amount declines as the teacher's age rises. The board offers sabbaticals with salary holdback ("four over five" plan) and pays participants interest at prime rates on the amount of salary retained.

Leave With Incentive

The most popular plan, however, is leave with incentive. This permits a teacher, once during a career, to take a year off at 5% of salary, with no loss of seniority. Mr. Léger said that this plan appeals to those in families that have a second wage earner, since they can manage on a reduced income.

These measures, varied and innovative as they are, will not obviate the need for transfers from boards of education to RCSS boards. The Planning and Implementation Commission therefore requires that coterminous/coextensive school boards deal with the transfer of employees in such a way that no board of education employee becomes unemployed as a result of the extension of funding to Roman Catholic separate schools.

For extra copies of
"Success Through Co-operation"
ISSN: 0828-3338

telephone (416) 963-3105

or write to the

PLANNING AND IMPLEMENTATION COMMISSION
11th Floor, 1200 Bay Street
Toronto, Ontario
M5R 2A5

We welcome your comments about our
newsletter "Success Through Co-operation"

PLANNING AND IMPLEMENTATION COMMISSION POLICY ON SINGLE SCHOOL COMMUNITIES

- . In communities where there is only one secondary school using one of the languages of instruction, it is expected that, unless the public secondary school is able to absorb the impact without serious effect on its programs, the two boards will work out a co-operative arrangement for the school in order to maintain program viability while, at the same time, providing as much as possible for the needs of Roman Catholic pupils.
- . Where a board plans to establish a secondary school in a community with only one public secondary school or to transport pupils out of the community, the Plan in regard to those pupils will be reviewed in order to satisfy the Commission that the public secondary school continues to meet community expectations for its programs and that a viable Roman Catholic secondary school can be established.

PLANNING AND IMPLEMENTATION COMMISSION POLICY ON ACCOMMODATION AND FACILITIES

- . If there is an increase in enrolment, there must be accommodation available.
- . Accommodation is to be appropriate to the program provided.
- . Because of the lack of capital funds, arrangements for sharing or lease of accommodation are expected if space is available in board of education schools. Such sharing or leasing will be necessary in some circumstances.
- . Where there is no space available in board of education schools, private schools, or separate elementary schools, in the foreseeable future, provision may be made to use portables. Lack of capital funds will restrict the availability of portables.
- . Long-range plans and capital requirements for provision of accommodation are to be realistic in terms of the possible available permanent accommodation.
- . Plans for accommodation should indicate long-term availability for use of privately-owned facilities now in use.

Memorandum of Agreement Between The Sault Ste. Marie Board of Education and The Sault Ste. Marie RCSS Board Concerning Transfer of Personnel

1985 05 07

1.0 PURPOSE

- 1.1 To provide for an orderly transfer of staff from Public Secondary Schools to Separate Schools in response to the shift in enrolment patterns brought about by the extension of full funding to the Separate Schools.
- 1.2 To enable staff to know and understand the conditions of employment that will apply when transfers occur.

2.0 JOINT RESPONSIBILITY

- 2.1 The two boards undertake to work co-operatively with each other and with the appropriate federations to ensure that all parties are treated in a fair and equitable manner.
- 2.2 It is recognized that the agreement must assure staff of the conditions of employment that will apply to those who are transferred from one system to the other.
- 2.3 The Officials of both Boards who are responsible for staffing will work co-operatively with the objective of completing the transfer of staff by May 31st in the first year of the agreement and by May 15th in the years thereafter.
- 2.4 The Boards recognize that both systems must remain viable in terms of staffing and to this end the Separate Board will attempt to achieve a reasonable balance in terms of experience and seniority in selecting staff.
- 2.5 The Boards undertake to review the staffing process following completion of the 1985 staffing and to make necessary modifications to reflect the purpose and spirit of the agreement.

2.6 The Boards undertake to review this agreement and the progress of extension of the Separate System within three years of the date of this agreement with a view to establishing a final termination date for the agreement. It is understood that termination of the agreement will not affect in any way the status of any individual transferred while the agreement was in effect.

3.0 DETERMINATION OF NUMBERS

3.1 The Board of Education in consultation with and with the agreement of the Separate School Board shall determine the number of students it will have lost to the Separate School Board for the ensuing new school year as the result of the extension of the Catholic school system. The numbers will be determined using established percentage enrolment patterns as of 1984.

3.2 The number of teachers declared surplus by the Board of Education as a result of the extension of the Catholic school system through recognition and funding by the Ministry of Education shall be calculated by dividing the number of students determined in clause 3.1 by 16.05.

N.B. The Directors of Education and the senior academic officials of both Boards shall agree on the numbers referred to in clause 3.1 as soon as possible in the 1985 school year.

4.0 ADJUSTMENT IN NUMBERS

4.1 The Officials from each Board will confer in June and September each year and shall adjust the number of staff identified in clause 3.2.

4.2 If by September 30th of any given year in which this agreement is in effect the number of students referred to in clause 3.1 increases as the result of transfer to the Separate School Board and if the number of required secondary school teachers referred to in clause 3.2 increases by 1 or more, the Separate School Board shall agree to hire the required secondary school teachers from the Board of Education according to the procedure outlined in the clauses of this agreement.

4.3 If by September 30th of any given year in which this agreement is in effect the number of students referred to in clause 3.1 decreases as the result of transfer to the Board of Education, and if the

number of secondary school staff required by the Separate Board decreases by one or more when calculated on the same basis as in clause 3.2, and if the Board of Education Secondary School staff increases accordingly, the Board of Education shall agree to hire the displaced staff member(s).

5.0 TRANSFER PROCESS - Teaching Staff

5.1 Following preliminary organization of its secondary schools the Separate School Board shall post in both the Public Secondary Schools and in the Separate School System all vacant teaching positions in its Secondary Schools with closing dates established in discussion with Board of Education Officials.

5.2 The Separate Board shall hire staff, up to the number identified in clause 3.2, from among Board of Education personnel on permanent contract and who apply for the positions posted in accordance with clause 5.1.

5.3 If, after application of clause 5.2, positions are still available by reason of a lack of qualified applicants, they shall be offered to redundant teachers who hold permanent contracts with the Board of Education.

5.4 If positions are still available after application of clause 5.3, they shall be offered to probationary teachers declared redundant by the Board of Education.

5.5 Except at stage one (clause 5.2), hiring will be in accordance with seniority accrued with the Board of Education.

5.5.1 Seniority is defined as the number of years of continuous service with the Board of Education as shown on the Board's Seniority list.

6.0 QUALIFICATIONS FOR EMPLOYMENT

6.1 To be considered for a position a teacher must make written application to the Separate Board. An application at one stage of the process will be considered to be an application at all subsequent stages for that year.

6.2 Applicants must hold the appropriate Ministry of Education qualifications for the position(s) being considered.

7.0 CONDITIONS OF EMPLOYMENT

Subject to future changes in O.T.F. By-laws, Secondary School staff of the Board of Education hired by the Separate School Board shall become members of O.E.C.T.A. or A.E.F.O. and shall be guaranteed:

- 7.1 The same number of years seniority as he/she would have had with the Board of Education.
- 7.2 The same probationary or permanent contractual status he/she would have had with the Board of Education.
- 7.3 The same salary exclusive of responsibility allowances as he/she would have had with the Board of Education. If the individual's salary exceeds the entitlement under the appropriate collective agreement of the Separate School Board the salary will continue at the higher level until it is equalled or exceeded by said agreement.
- 7.4 The accrued sick leave credits held by the teacher immediately prior to the teacher becoming an employee of the Separate School Board. If the number of credits exceeds the entitlement under the appropriate collective agreement of the Separate School Board, the number of credits will continue at the higher level until it is equalled or exceeded by said agreement or until it is reduced through usage to, or below, the entitlement under the Separate School Agreement.

8.0 RIGHTS AND BENEFITS

Other than rights or benefits specifically covered by this agreement, personnel who transfer to the Separate School Board shall be entitled to all rights and benefits provided in the Collective Agreement(s) between the Separate Board and its bargaining unit(s) including the right to transfer and to promotion within the Separate School System.

9.0 RETIREMENT GRATUITY

The conditions that will govern the Retirement Gratuity will be set out in a separate statement that will become an addendum to this agreement. The statement will recognize the difference that exists between the Retirement Gratuity Plans in the two systems and will provide for this difference in a fair and equitable manner.

10.0 POSITIONS OF RESPONSIBILITY

The Separate Board agrees:

- 10.1 To post in the Separate Schools and in the Public Secondary Schools all new positions of responsibility created in the Separate Secondary Schools.
- 10.2 To undertake to provide equal consideration to all applicants.
 - 10.2.1 Appointment of Board of Education staff to positions of responsibility in the Separate Schools would result in a corresponding reduction in the number of staff required under clause 3.2.

11.0 IMPLEMENTATION

- 11.1 If through Government, legislative, or court action, changes occur which nullify extended funding and cause the movement of students to the Board of Education, the Board of Education will accept the return of personnel in the employ of the Board of Education as of March 1, 1985 who subsequently moved to the Separate Board as a consequence of extended funding.

12.0 TERMS OF AGREEMENT

This agreement shall continue until:

- 12.1 The Separate Board's retention of students no longer impacts on the Secondary School enrolment of the Board of Education, or
- 12.2 A final termination date to be established under clause 2.6, or
- 12.3 An action of the Planning and Implementation Commission, the Ontario Government, the Legislature of Ontario, or the Courts necessitates a reassessment of the Agreement, or
- 12.4 The Memorandum of Agreement is reopened by the written request of either Director of Education supported by a resolution of his/her Board.
 - 12.4.1 In the event that the agreement is reopened the Boards shall consult with the appropriate federation affiliates.

Reprinted by permission of the Sault Ste. Marie boards

"La réussite repose sur la coopération"

Nous invitons vos commentateurs sur
notre bulletin

M5R 2A5

Toronto (Ontario)

11^e étage, 1200 rue Bay

ET DE MISE EN OEUVRE

LA COMMISSION DE PLANIFICATION

ou écrire à

téléphoner à (416) 963-3105

ISSN : 0828-3338

"La réussite repose sur la coopération"

Pour d'autres exemplaires de

7.4 Le maintien des crédits de congés de

maladie accumulés jusqu'à la mutation au conseil des écoles séparées. Si le nombre de crédits dépasse le nombre prévu par la convention collective correspondante du conseil des écoles séparées, l'employé les conservera en attendant que l'entente en prévoie un nombre égal ou supérieur ou qu'il les utilise progressivement jusqu'à détenir un nombre égal ou qu'il les utilise progressivement jusqu'à détenir un nombre égal ou inférieur à celui que prévoie la convention des écoles séparées.

8.0 DROITS ET AVANTAGES SOCIAUX

Le personnel qui sera muté au conseil des écoles séparées bénéficiera non seulement des droits et avantages sociaux couverts par ce protocole, mais également de la totalité des droits et avantages prévus par la ou les conventions collectives conclues entre le conseil des écoles séparées et son ou ses unités de négociation, y compris le droit à la mutation et à la promotion au conseil des écoles séparées.

9.0 PENSION DE RETRAITE

Les conditions qui régiront la pension de retraite seront formulées dans une déclaration différente qui deviendra un addenda à la présente entente. Elle tiendra compte des différences existant entre les régimes de retraites des deux conseils scolaires, public et séparé, et prendra les dispositions nécessaires pour combler l'écart de façon juste et équitable.

10.0 POSTES SUPÉRIEURS

Le conseil des écoles séparées accepte:

10.1 D'afficher dans les écoles séparées et les écoles secondaires publiques tous les nouveaux postes supérieurs créés par les écoles séparées catholiques.

10.2 De s'engager à donner les mêmes chances à tous les candidats.

10.2.1 La nomination de membres du personnel du conseil de l'éducation à des postes supérieurs offerts dans les écoles séparées entraînera une diminution correspondante du nombre d'enseignants calculé comme indiqué à l'article 3.2.

11.0 MISE EN ŒUVRE

11.1 Si par suite de décisions du gouvernement, de l'Assemblée législative ou des tribunaux, l'extension du financement ne devait pas se faire et que des élèves revenaient au conseil de l'éducation, ce dernier accepte de réengager le personnel à l'emploi du conseil de l'éducation en date du 1^{er} mars 1985 et muté après cette date au conseil des écoles séparées, par suite de l'extension du financement.

12.0 MODALITÉS DE L'ENTENTE

La présente entente restera en vigueur jusqu'à ce que:

12.1 Le taux de rétention du conseil des écoles séparées n'ait plus de répercussions sur les effectifs des écoles secondaires du conseil de l'éducation, ou

12.2 La date d'expiration de l'entente soit fixée, conformément à l'article 2.6, ou

12.3 La Commission de planification et de mise en oeuvre, le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative de l'Ontario ou les tribunaux prennent des mesures qui demandent une réévaluation de l'entente, ou

12.4 Sur requête écrite du directeur de l'éducation de l'un des conseils, appuyée par une résolution de son conseil, le protocole d'entente soit renégoциé.

12.4.1 En cas de renégociation du protocole d'entente, les conseils devront consulter les sections locales de la fédération concernées.

Réimprimé avec l'autorisation des conseils de Sault-Sainte-Marie.

4.1 Les responsables des deux conseils se rencontreront chaque année en juin et en septembre et réajusteront le nombre d'enseignants dont il est question à l'article 3.2.

4.2 Si au 30 septembre de l'une quelconque des années où l'entente est en vigueur le nombre d'élèves passés au conseil des écoles séparées catholiques calculé comme indiqué à l'article 3.1 augmente, et si le nombre d'enseignants du secondaire mentionné à l'article 3.2 augmente également d'un ou plus, le conseil des écoles séparées acceptera d'engager le nombre requis d'enseignants des écoles secondaires du conseil de l'éducation, conformément aux dispositions de la présente entente.

4.3 Si au 30 septembre de l'une quelconque des années où l'entente est en vigueur, le nombre d'élèves calculé comme indiqué à l'article 3.1 diminue en raison du transfert d'élèves au conseil de l'éducation, si le nombre d'enseignants du secondaire reçus au conseil des écoles séparées catholiques diminue également d'un ou plus, d'après les calculs effectués de la façon indiquée à l'article 3.2, et si le personnel des écoles secondaires du conseil de l'éducation augmente en conséquence, le conseil de l'éducation acceptera d'engager le ou les membres du personnel déplacés.

5.0 TRANSFERT - Personnel enseignant

5.1 Après avoir terminé l'organisation initiale de ses écoles secondaires, le conseil des écoles séparées catholiques devra afficher dans les établissements secondaires publics et les écoles séparées tous les postes d'enseignants à pourvoir dans ses écoles secondaires et signaler la date de clôture des candidatures fixée lors des discussions avec le conseil de l'éducation.

5.2 Le conseil des écoles séparées engagera, jusqu'à concurrence du nombre calculé comme indiqué à l'article 3.2, les employés à contrat permanent du conseil de l'éducation qui présenteront leur candidature aux postes affichés, conformément à l'article 5.1.

5.3 Si, après application de l'article 5.2, certains postes sont toujours vacants en raison du manque de qualifications

7.0 CONDITIONS D'EMPLOI

6.0 CONDITIONS DE CANDIDATURE

6.1 Pour poser sa candidature, l'enseignant doit présenter une demande écrite au conseil des écoles séparées. Quelle que soit l'étape du processus à laquelle la demande d'emploi est remplie, elle sera prise en considération aux étapes suivantes pour l'année en cours.

6.2 Les candidats doivent posséder les qualifications exigées par le ministère de l'Éducation pour le ou les postes à combler.

Sous réserve de modification ultérieure des règlements de la F.E.O., les enseignants du secondaire du conseil de l'éducation qui seront embauchés par le conseil des écoles séparées deviendront membres de l'O.E.C.T.A. ou de l'A.E.F.O. et auront les garanties suivantes:

7.1 Le même nombre d'années d'ancienneté qu'au conseil de l'éducation.

7.2 Le même statut contractuel d'employé permanent ou stagiaire qu'au conseil de l'éducation.

7.3 Le même salaire, à l'exception de la prime de responsabilité, qu'au conseil de l'éducation. Si ce salaire dépasse le salaire prévu par la convention collective correspondante du conseil des écoles séparées, il restera au même niveau en attendant que l'entente prévoit une rémunération similaire ou supérieure.

des candidats, ils seront offerts aux enseignants excédentaires du conseil de l'éducation titulaires d'un contrat permanent.

5.4 Si, après application de l'article 5.3, certains postes sont toujours vacants, ils seront offerts aux enseignants stagiaires déclarés excédentaires par le conseil de l'éducation.

5.5 À l'exception de la première étape (5.2), on engagera en fonction de l'ancienneté acquise au conseil de l'éducation.

5.5.1 L'ancienneté se définit comme étant le nombre d'années de service continu au conseil de l'éducation, figurant sur la liste d'ancienneté du conseil.

compte tenu des installations permanentes qui risquent d'être disponibles.

La section du plan sur les locaux doit indiquer la disponibilité à long terme des installations privées présentement en usage.

COMMISSION DE PLANIFICATION ET DE MISE EN ŒUVRE : POLITIQUE D'ADMISSION DES ÉLÈVES

On attend des conseils d'écoles séparées catholiques qu'ils adoptent une politique positive au sujet de l'admission des élèves non catholiques conformément à la politique de la Commission.

**Protocole d'entente
entre
le Conseil de l'éducation
de Sault-Sainte-Marie
et
le Conseil des écoles séparées
catholiques de Sault-Sainte-Marie
sur le transfert du personnel**

07 05 1985

1.0 OBJET

1.1 Assurer le transfert ordonné du personnel entre les écoles secondaires publiques et les écoles séparées par suite du déplacement d'effectifs d'élèves résultant de l'extension du financement des écoles séparées.

1.2 Donner au personnel la possibilité de connaître et de comprendre les conditions d'emploi qui seront appliquées lors du transfert.

2.0 RESPONSABILITÉ COMMUNE

2.1 Les deux conseils s'engagent à collaborer entre eux ainsi qu'avec les fédérations concernées et à garantir à toutes les parties intéressées un traitement juste et équitable.

2.2 Il est entendu que l'entente doit informer le personnel des conditions de travail qui s'appliqueront aux employés mutés d'un conseil à l'autre.

2.3

Les responsables des deux conseils chargés de la dotation en personnel travailleront en collaboration afin de terminer le transfert de personnel au plus tard le 31 mai de la première année d'application de l'entente et le 15 mai des années suivantes.

2.4

Les deux conseils reconnaissent qu'ils doivent appliquer une politique de dotation en personnel viable; dans ce but, le conseil des écoles séparées s'efforcera de parvenir à un équilibre raisonnable, en ce qui concerne l'expérience et l'ancienneté du personnel qu'il choisit.

2.5

Une fois la dotation en personnel terminée pour l'année 1985, les deux conseils s'engagent à en revoir le processus et à effectuer les modifications nécessaires de façon à respecter l'objet et l'esprit de l'accord.

2.6

Les deux conseils s'engagent à réexaminer le protocole d'entente et les trois années qui suivent la date d'entrée en vigueur de l'entente afin d'en fixer la date d'expiration. Il est convenu que l'expiration de l'entente ne saurait modifier le statut des employés mutés pendant qu'elle était en vigueur.

3.0 CALCUL DES EFFECTIFS

3.1

Il incombera au conseil de l'éducation, en consultation avec le conseil des écoles séparées et avec son accord, de calculer pour l'année scolaire suivante le nombre d'élèves perdus au profit du conseil des écoles séparées par suite de l'extension du financement des écoles catholiques. Ce calcul sera basé sur le déplacement d'effectifs en 1984.

3.2

Le nombre d'enseignants déclarés excédentaires par le conseil de l'éducation en raison de l'extension des écoles catholiques, reconnue et financée par le ministre de l'éducation, se calculera en divisant le nombre d'élèves déterminé en vertu de l'article 3.1 par 16,05.

REMARQUE: Les directeurs de l'éducation et les responsables de l'enseignement des deux conseils s'entendront le plus tôt possible sur les chiffres établis aux termes de l'article 3.1 pour l'année scolaire 1985.

congé d'études équivalant à l'année sabbatique, qui permet à six enseignants par palier, d'étudier ou de faire de la recherche pendant un an, tout en recevant 75 pour 100 de leur traitement.

On ne possède pas actuellement de données précises sur le nombre de conseils de l'Ontario qui proposent des congés payés différents, mais d'après l'analyse effectuée en 1980-1981 par la CRIE sur 130 ententes, 47 d'entre eux, soit 36,2 pour 100, disposaient d'un programme de ce genre.

Le partage des emplois : une initiative récente

Encourager le partage des emplois, voilà l'une des dernières mesures prises dans le domaine de l'éducation. Depuis l'année scolaire 1982-1983, la loi sur les régimes de retraite des enseignants autorise les employés de l'éducation à se partager des postes, tout en versant une cotisation à la caisse de retraite comme s'ils travaillaient à plein temps. En 1984-1985 et 1985-1986, 1 750 personnes environ se sont partagés des emplois dans le système scolaire de l'Ontario.

Le Conseil de l'éducation de Stormont, Dundas et Glengarry (SDG), dans l'Est de l'Ontario, est l'un des conseils qui a connu une baisse d'effectifs et élaboré plusieurs programmes visant à empêcher le licenciement des enseignants touchés. Après avoir enregistré un nombre record d'élèves en 1977 (9 330), ses écoles secondaires ont vu leurs effectifs s'effondrer et atteindre cette année le chiffre de 7 400. Selon Rosaire Léger, directeur de l'éducation, deux ou trois enseignants seulement ont dû être licenciés.

"Lorsque les chiffres nous ont indiqué que nous allions avoir trop d'enseignants, nous avons entrepris de créer des programmes de congés dont seraient éliminés les éléments négatifs", dit M. Léger. "Nous nous sommes efforcés d'apaiser le plus possible les inquiétudes de notre personnel en matière de sécurité d'emploi et de perte d'ancienneté, et avons essayé de mettre sur pied des programmes de congés intéressants qui permettaient de créer de nouveaux emplois, d'augmenter la mobilité et de remonter le moral des enseignants."

Les enseignants de ce conseil qui se partagent un poste bénéficient de tous les avantages sociaux et acquièrent la totalité de leurs droits d'ancienneté. Les enseignants des deux paliers peuvent prendre leur retraite à 55 ans et partir avec une prime de 15 000 \$; ce montant diminue ensuite avec l'âge. Le conseil propose des années sabbatiques avec une retenue salariale (programme "quatre sur cinq") et verse aux participants des intérêts sur la

COMMISSION DE PLANIFICATION ET DE MISE EN ŒUVRE : POLITIQUE SUR LES INSTALLATIONS

Le programme le plus populaire demeure, cependant, la prime de congé. Cette mesure permet aux enseignants de prendre, une fois dans leur carrière, une année de congé, en recevant 5 pour 100 de leur traitement et en conservant leur ancienneté. M. Léger affirme que ce programme séduit les familles qui possèdent deux salaires, car elles peuvent vivre avec un revenu réduit. Ces mesures, aussi variées et innovatrices soient-elles, ne feront pas complètement disparaître toutefois, le besoin d'effectuer des mutations de personnel entre les conseils de l'éducation et les conseils des écoles séparées catholiques. La Commission demande donc que les conseils scolaires, dont les territoires coïncident ou se chevauchent, résolvent le problème du transfert du personnel de façon que l'extension du financement des écoles séparées catholiques n'entraîne pas le licenciement d'employés des conseils de l'éducation.

Prime de congé

Si l'on prévoit une augmentation des effectifs, on doit disposer d'installations appropriées.

Les installations doivent convenir au programme offert.

En raison du manque de fonds d'immobilisations, on s'attend à ce que des dispositions soient prises pour le partage ou la location de locaux scolaires vacants appartenant à des conseils de l'éducation. Dans certains cas, le partage ou la location sera nécessaire.

A défaut de locaux appropriés pour l'avvenir immédiat dans des écoles conseils de l'éducation, des écoles privées, ou des écoles élémentaires catholiques, on peut prendre des dispositions en vue d'utiliser des salles de classe préfabriquées. Le manque de fonds d'immobilisations rendra difficile la disponibilité des salles de classe préfabriquées.

Les plans à long terme et les besoins en capitaux d'immobilisations pour des installations doivent être réalistes,

fraction du traitement retenu, calculés au taux préférentiel.

Les primes de retraite anticipée :

une mesure populaire

L'analyse par la CRTE de 174 conventions collectives conclues en 1982-1983 a révélé, par exemple, que 37 accords, soit 21,3 pour 100, dont 23 au palier secondaire, prévoient des primes de retraite anticipée.

Dans la plupart des cas, ces primes étaient offertes aux enseignants ou administrateurs âgés d'au moins 55 ans, qui avaient enseigné pendant dix années ou plus au conseil de l'éducation, et qui avaient atteint le plateau de leur catégorie salariale. Les primes maximales variaient entre 9 000 \$ et 25 000 \$, et les maximums les plus fréquemment alloués étaient de 20 000 \$ (dix ententes) et de 10 000 \$ (huit ententes).

C'est le Conseil de l'éducation de Lakehead qui, le premier, a mis en oeuvre ce système de primes en Ontario et qui a également conçu le programme "quatre sur cinq". Les premiers plans garantissaient aux retraités 20 jours de travail par an à raison de 250 \$ par jour, soit 5 000 \$ par an. Selon Jim Black, surintendant du personnel de Lakehead, la dernière convention collective a nettement augmenté le montant de la prime : tout enseignant ou administrateur âgé de 55 ans qui touche le traitement maximal de sa catégorie et qui possède une expérience de dix ans à Lakehead, peut prendre sa retraite avec une prime correspondant à 40 pour 100 de son salaire. Cette somme diminue de 4 pour 100 tous les ans jusqu'à zéro lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

Le Conseil de l'éducation de Windsor, qui connaît depuis quelques années une baisse importante de ses effectifs d'élèves, a conçu plusieurs programmes d'encouragement à la retraite anticipée. Tom Wear, surintendant des opérations (qui, soit dit en passant, prend sa retraite en juin prochain) décrit le programme du conseil. Celui-ci offre à ses enseignants ayant dix années de service, des primes à la retraite anticipée dont le montant est fonction du moment de leur départ.

Comme l'explique M. Wear, "au palier élémentaire, les enseignants âgés d'au moins 55 ans et ayant droit à une pension complète peuvent prendre leur retraite, soit avec une prime de 10 000 \$ s'ils s'en vont la première année où ils sont admissibles, soit avec une prime de 5 000 \$ s'ils partent l'année suivante. Dans les deux cas, les enseignants doivent avoir 60 ans au plus. Les enseignants qui n'ont pas droit à une pension complète peuvent recevoir 10 000 \$ s'ils partent à la retraite à 60 ans au plus. Ceux qui ont droit à une pension complète entre 60 et 63 ans peuvent recevoir 5 000 \$ s'ils prennent leur retraite dès qu'ils en ont le droit. Au palier

secondaire, les enseignants âgés de 55 ans et ayant droit à une pension de 70 pour 100 jouissent des mêmes avantages. L'an dernier, nous avons eu dix retraites anticipées rien qu'au palier secondaire."

Windsor offre aussi le programme "quatre sur cinq". Les enseignants reçoivent un traitement moins élevé, soit de 80 pour 100, pendant quatre années consécutives, et diffèrent le paiement des sommes dues jusqu'à la cinquième année, qu'ils peuvent alors consacrer à des études ou des voyages. Selon M. Wear : "Ce programme, qui a toujours eu du succès, devient de plus en plus populaire. Une quarantaine d'enseignants en profitent actuellement et, de toute évidence, ce plan nous a aidés à réduire l'excédent de personnel enseignant en libérant des postes."

Le conseil de Lakehead est à l'origine du programme "quatre sur cinq"

Le conseil de l'éducation de Lakehead a lancé le programme "quatre sur cinq" (connu à l'heure actuelle sous le nom de congés par régime de traitement différé), à la fin des années 1970, pour pouvoir garder le personnel excédentaire et favoriser la mobilité au sein du système. Plus de cent membres du personnel ont pris un congé cette année ou les années passées et, aujourd'hui, 134 membres du personnel des paliers élémentaire et secondaire sont inscrits au programme. Comme l'explique Louise Wright, adjointe administrative de M. Black, "le conseil accepte les variations de durée du plan, jusqu'à concurrence de neuf sur dix, et du pourcentage de salaire différé. La plupart des enseignants choisissent le système quatre sur cinq et prennent une année avec un salaire de 80 pour 100. Leurs avantages sociaux ne changent pas pendant les quatre premières années, mais les cotisations doivent être versées par les enseignants la cinquième année. Les postes devenus ainsi vacants reviennent d'abord aux enseignants déclarés excédentaires qui sont donc embauchés pour un an et acquièrent ainsi de l'ancienneté. De plus, la Commission du régime de retraite des enseignants autorise les personnes en congé à continuer à verser leurs cotisations à la caisse de retraite."

D'après M. Black, le Conseil de Lakehead juge favorablement le programme de congés : "Les membres du personnel reviennent frais et dispos, et, pendant leur absence, les postes libérés ont régénéré le système. Comme la moyenne d'âge des enseignants se situe autour de 40 ans, la mobilité et le renouvellement des ressources humaines revêtent une importance fondamentale. Tout compte fait, ce programme encourage l'épanouissement et donne un regain d'énergie."

Le Conseil de Lakehead offre également un

Les dirigeants ont accueilli chaleureusement et avec enthousiasme ces nouveaux membres du personnel (trois à Mount St. Joseph Collège et deux à St. Mary's Collège). Comme le dit soeur Ana Cosgrove, directrice de Mount St. Joseph Collège : "Ils s'intègrent à merveille et complètent parfaitement notre personnel actuel." Le père Leo Campbell, directeur de St. Mary's Collège, est tout à fait d'accord et déclare : "J'ai été très impressionné par leurs compétences et leur façon d'accomplir leur travail. Ils se sont liés très rapidement avec les autres membres du personnel et sont parfaitement disposés à nous aider, à faire plus que leur dû." Tous deux insistent également sur l'importance du caractère volontaire des mutations.

Ainsi, la première étape de transition à Sault-Sainte-Marie semble bien se dérouler et le rapport entre les perspectives professionnelles et les dispositions du protocole d'entente paraît clair.

COMMISSION DE PLANIFICATION ET DE MISE EN ŒUVRE : POLITIQUE SUR LES COLLECTIVITÉS AVEC UNE SEULE ÉCOLE SECONDAIRE

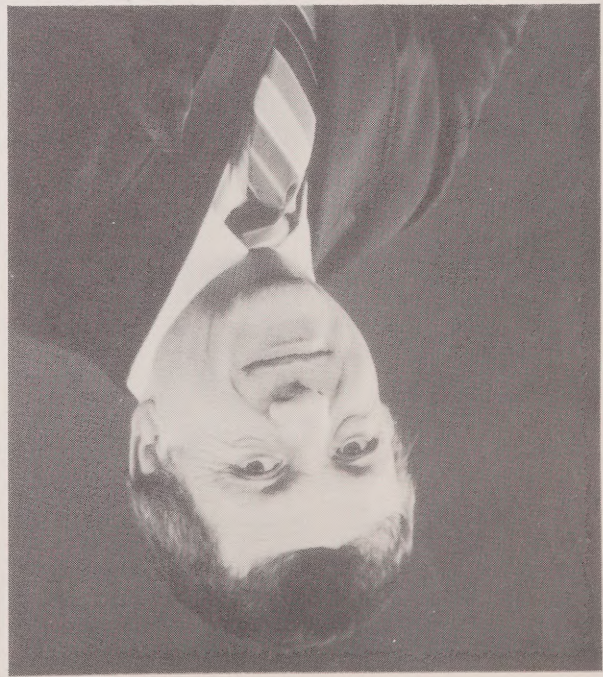
- Dans les collectivités où il n'y a qu'une seule école secondaire qui utilise l'une des langues d'enseignement, à moins que l'école secondaire publique puisse absorber l'impact sans que ses programmes en souffrent sérieusement, on attend des deux conseils scolaires qu'ils collaborent de façon à ce que l'école soit en mesure d'assurer la viabilité de ses programmes tout en répondant autant que possible aux besoins des élèves catholiques.
- Lorsqu'un conseil scolaire se propose d'établir une école secondaire dans une localité qui n'a qu'une école secondaire publique ou de transporter les élèves ailleurs, la Commission étudiera le plan ayant trait à ces élèves pour s'assurer que l'école secondaire publique continue à répondre aux attentes de la collectivité au niveau des programmes et qu'une école secondaire catholique viable peut être créée.

Au cours de sa première année d'existence, la Commission de planification et de mise en œuvre a élaboré une politique voulant que les conseils des écoles séparées catholiques fournissent des postes aux enseignants qui perdent le leur en raison des déplacements d'effectifs liés à l'extension du financement des écoles catholiques. Le passage des élèves d'une école publique à une école séparée catholique entraîne un transfert des postes correspondants. Les enseignants mutés conservent, cependant, leur contrat d'emploi, leur traitement et leur ancienneté, laquelle continue à s'accumuler à partir de ce moment.

Par ailleurs, comme certains enseignants préféreraient rester dans le système public, les différentes mesures prises par les conseils pour atténuer les conséquences de la baisse des effectifs revêtiront une importance considérable. Le présent article se propose d'en examiner quelques-unes et espère ainsi aider les conseils scolaires publics et séparés désireux de créer des emplois.

Lorsque la baisse des effectifs a commencé à dépasser des écoles de l'Ontario dans les années 1970, les conseils scolaires et les fédérations d'enseignants ont dû faire face ensemble à de nouveaux problèmes : excédent d'enseignants, faible mobilité et démoratization des employés. Les solutions mises au point ont contribué à limiter les conséquences du financement complet des écoles séparées catholiques et de la diminution du nombre d'élèves qui en a résulté dans certaines écoles secondaires publiques. Ces mesures se seraient avérées cruciales, de toutes façons, mais la décision d'élargir le financement des écoles secondaires catholiques les rend encore plus nécessaires. En leur absence, le transfert du personnel enseignant serait devenu un problème beaucoup plus grave qu'il ne l'est aujourd'hui. Ces mesures comprennent les primes de retraite anticipée, les congés par régime de traitement différé (programme "quatre sur cinq"), le partage des emplois, les congés d'études ou autres, avec un traitement partiel.

Ces initiatives ont permis à certains conseils scolaires de garder des enseignants qui auraient autrement été excédentaires. Grâce aux renseignements recueillis par la Commission des relations de travail en éducation (CRTE), on peut tracer à grands traits quelques initiatives types.



J. R. Camelletti, directeur et secrétaire-trésorier du Conseil des écoles séparées catholiques de Sault-Sainte-Marie

une clause de mutation volontaire que de limiter les mutations aux enseignants les plus susceptibles d'être licenciés à cause de l'excédent d'effectifs. Selon M. Gordon, "le conseil a voulu éviter que les enseignants les plus jeunes soient obligés de partir. Nous avons pensé qu'il serait dans l'intérêt des deux conseils de permettre à ceux qui désirent le plus changer de partir." M. Camelletti est bien d'accord : "Toutes les parties en cause se sont montrées favorables à la clause volontaire. Le moral est meilleur lorsque les options sont ouvertes."

Tout le monde reconnaît que la preuve véritable du succès d'un accord réside dans son application même. Jusqu'ici, la décision de laisser le choix aux personnes en cause semble avoir des résultats positifs. Des cinq enseignants du conseil de l'éducation engagés par le conseil des écoles séparées catholiques cette année, un possède vingt et un ans d'expérience et d'ancienneté, et deux autres sont depuis plus de 12 ans au conseil. (Dix enseignants en tout ont posé leur candidature aux cinq postes qu'offrait le conseil des écoles séparées catholiques.)

Ray Refcio, le doyen de ce groupe, n'a pas pris à la légère la décision de passer au conseil des écoles séparées catholiques. Son choix était motivé par ses objectifs de carrière, et non pas par la crainte d'être licencié. Depuis six ans environ, M. Refcio envisage de cesser l'enseignement du commerce pour se spécialiser en

orientation. Il a suivi, à cette fin, de nombreux cours pour améliorer ses compétences dans ce nouveau domaine d'activité. Son entrée au conseil des écoles séparées catholiques, en tant que conseiller d'orientation à Mount St. Joseph College, concrétise donc l'évolution de ses intérêts professionnels. Le protocole d'entente a joué un grand rôle dans sa décision, dans la mesure où il lui garantissait le maintien de ses droits d'ancienneté. On pourrait dire que cet accord a, en fait, facilité le développement professionnel de Ray Refcio.

Cela est vrai, à un degré moindre cependant, pour Robin Boston-Martineau, qui enseigne actuellement les arts et s'occupe d'orientation à Mount St. Joseph College et Mary Coulterman, professeur d'anglais, qui espère un jour travailler en orientation à cette même école. Mme Boston-Martineau enseigne depuis treize ans, dont douze au Conseil de l'éducation de Sault-Sainte-Marie; Mme Coulterman y enseignait depuis quatorze ans.

Mme Boston-Martineau possède également les compétences pour enseigner la comptabilité et le secrétariat. Elle a opté pour le transfert principalement pour consacrer moins de temps à l'enseignement de ces deux matières et se concentrer sur l'orientation et les arts. De son côté, Mme Coulterman a également pensé que l'occasion de travailler en orientation se présenterait plus vite auprès du conseil des écoles séparées, bien que, dans son cas, la sécurité d'emploi ait joué un certain rôle dans sa décision.

La transition semble s'être effectuée en douceur pour ces deux enseignantes. Voici ce qu'en dit Mme Boston-Martineau : "Je recommanderais à d'autres ce transfert. Depuis ma mutation, mes inquiétudes relatives aux problèmes d'un transfert sont dissipées. Je pense maintenant que tous les enseignants ne devraient pas hésiter à prendre cette décision."

Toutes les craintes qu'elles pouvaient avoir quant à l'accueil que leur réserveraient les enseignants du conseil des écoles séparées se sont aussi avérées sans fondement. Selon Robin Boston-Martineau, "le personnel a été formidable. Il m'a accueillie dans toutes ses activités et les enseignants ont fait un effort exceptionnel pour que je me sente la bienvenue parmi eux. Ils ont contribué à rendre la transition douce, et je leur en suis gré, car c'était au début une source d'inquiétude. Les relations que l'on entretenait avec ses collègues sont d'une importance primordiale." Mary Coulterman trouve également que le personnel de l'école était "plus que chaleureux" et "toujours prêt à l'aider". Pour elle, le plus difficile a été de s'habituer à une école de garçons.

PUBLIÉ PAR LA COMMISSION DE PLANIFICATION ET DE MISE EN ŒUVRE

LA RÉUSSITE REPOSE SUR LA COOPÉRATION

W. T. Newnham, Président



R. A. L. Thomas, Directeur général

Janvier 1986

Vol. 2, N° 5

Dans ce numéro:

- L'entente sur le transfert du personnel entre les conseils de Sault-Sainte-Marie : son application pratique
- Des solutions originales pour absorber l'excédent du personnel enseignant
- Protocole d'entente entre le Conseil de l'éducation de Sault-Sainte-Marie et le Conseil des écoles séparées catholiques de Sault-Sainte-Marie sur le transfert du personnel
- Politiques de la Commission

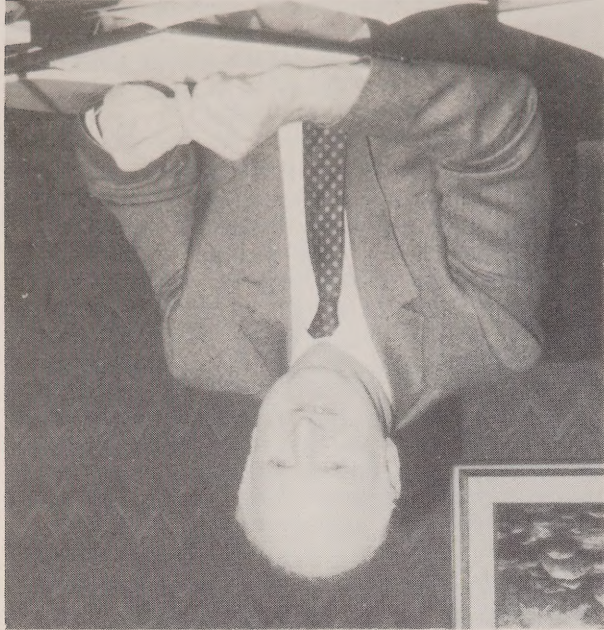
L'ENTENTE SUR LE TRANSFERT DU PERSONNEL ENTRE LES CONSEILS DE SAULT-SAINT-MARIE : SON APPLICATION PRATIQUE

Dans la réussite repose sur la coopération d'octobre 1985, l'entente conclue sur le transfert du personnel par les conseils de Sault-Sainte-Marie (publiée dans le présent numéro) a suscité de brefs commentaires. Après les premières mutations de personnel, que peut-on dire de l'accord et quels semblent être ses résultats dans la pratique?

A l'instar d'autres conseils qui ont conclu des accords, Sault-Sainte-Marie a adopté une formule pour déterminer le nombre des enseignants du conseil de l'éducation qui seraient embauchés par le conseil des écoles séparées catholiques. Ainsi, le rapport retenu est un enseignant pour 16,05 élèves. Il restait à savoir aux conseils quels enseignants allaient devoir se chercher un emploi auprès du conseil des

écoles séparées catholiques. Dans l'accord de Sault-Sainte-Marie, les deux conseils ont choisi l'approche volontaire, formulée comme suit dans l'article 24 : "Les deux conseils reconnaissent qu'ils doivent appliquer une politique de dotation en personnel viable; dans ce but, le conseil des écoles séparées s'efforcera de parvenir à un équilibre raisonnable, en ce qui concerne l'expérience et l'ancienneté du personnel qu'il choisit". Cela signifie que les enseignants permanents du conseil de l'éducation pourront se porter candidats à des postes du conseil des écoles séparées. Leur mutation volontaire créera de nouveaux postes au conseil de l'éducation et avantagera ceux qui ont moins de sécurité d'emploi. En outre, cette entente donne aux deux conseils plus de chances d'établir un équilibre entre le nombre d'enseignants expérimentés et ceux qui le sont moins.

George G. Gordon, directeur du conseil de l'éducation, et J. R. Camelletti, directeur du conseil des écoles séparées catholiques, s'accordent à dire qu'il vaut mieux avoir



George G. Gordon, directeur et secrétaire du Conseil de l'éducation de Sault-Sainte-Marie